



la  
**cg**t

Fédération Nationale des Salariés  
de la **Construction**,  
du **Bois**  
et de l' **Ameublement CGT**



# L@ Com. fédérale

... pour être  
d' **Aplomb** ...

**statut**  
du salarié



# Sommaire

- 1 Développer et promouvoir l'emploi stable → 4
- 2 Salaire et déroulement de carrière → 5
- 3 Améliorer les conditions de travail → 8
- 4 Pour une Protection Sociale de qualité → 10
- 5 La Retraite n'est pas une Prestation Sociale comme les autres → 12
- 6 La FNSCBA dans les Institutions Paritaires → 13
- 7 Revendicatif Déplacement → 14
- 8 Europe International → 20

→ Les syndicats, représentés par 230 délégués au Congrès de Nantes ont adopté le statut des salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement à 96%

Celui ci n'a pas vocation à rester dans un placard mais à servir de « **document référence** » pour notre activité syndicale au quotidien.

Il n'a pas la prétention de tout régler mais de permettre à tous les salariés participant à l'acte de construire de bénéficier d'un socle de droits communs quelque soit la nature du contrat de travail, la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent ces salariés, et la branche à laquelle ils appartiennent.

Il nous revient de le porter, de lui donner de la lisibilité et d'en faire un élément essentiel de notre activité revendicative.

Bien entendu, il s'inscrit dans un contexte particulier lié à la mobilisation de toutes et tous durant l'année 2010 et dans le plan de renforcement acté par notre Congrès.

Nous avons gagné des adhérents pendant cette lutte mais nous sommes encore loin de la coupe aux lèvres. Nous devons concrétiser les adhésions de toutes celles et tous ceux qui ont, à travers les sondages, dit qu'ils étaient satisfaits de ce que la CGT a fait et réussi à construire.

Gagner de nouveaux droits pour demain ne pourra se faire qu'avec une organisation plus forte au service des salariés avec des milliers de syndiqués nouveaux.

**Alors, la Fédération Nationale des Salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement compte sur vous pour le faire vivre.**

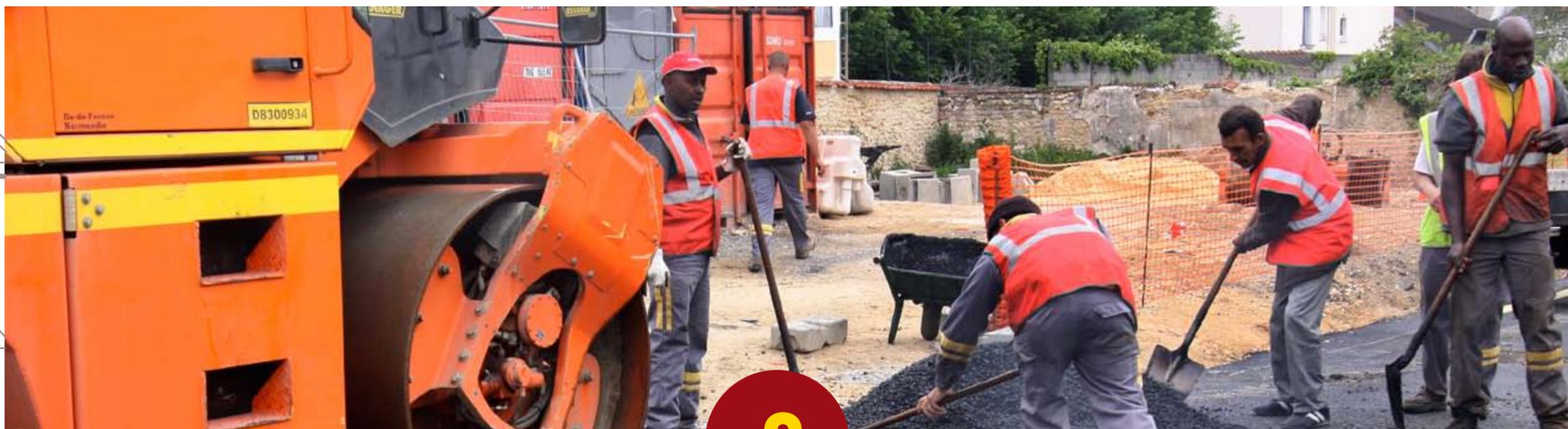


## Edito

→ **Eric AUBIN**  
*Secrétaire Général de la Fédération Nationale des Salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement - CGT*

Janvier  
**2011**

Publication de la Fédération de la Construction du Bois et de l'Ameublement - CGT  
 263, rue de Paris, case 413  
 93514 Montreuil Cedex  
 Internet : www.construction.cgt.fr  
 Directeur de la Publication : Jean-Pascal FRANÇOIS  
 Conception - Réalisation : Michèle BRAMARDI  
 Impression : BRUNEAUT  
 Sainte-Catherine-Les-Arras  
 tél. : 03 21 51 03 82  
 Numéro de commission paritaire en cours.



1

## Développer et promouvoir l'emploi stable

**Le recours abusif à la précarité notamment l'intérim dans nos professions est un handicap pour les salariés par l'incertitude sur l'avenir qu'il crée, par la diminution ou privatisation des acquis sociaux, par l'affaiblissement des possibilités de mobilisation pour faire respecter et obtenir des droits nouveaux.**

Dans le même ordre, pour lutter contre le travail illégal, la Fédération propose de :

- pouvoir vérifier que les prix pratiqués permettent d'appliquer le droit Français,
- limiter la sous-traitance à 2 niveaux,
- renforcer la responsabilité sociale, fiscale et pénale des donneurs d'ordres,
- permettre aux élus du personnel d'accéder à tous les lieux où travaillent des salariés de son entreprise.

La garantie de l'emploi, du droit au savoir, du droit à la formation continue et au perfectionnement doit être assurée tout au long de sa carrière professionnelle.

Une politique de l'emploi doit être établie en prenant en compte la mise en œuvre d'un nouveau statut du travail salarié garantissant à chacune et chacun des droits individuels et leur transférabilité (*entreprise, groupe, profession ...*).

- Les mutations, les fusions, les concentrations, les filialisations, les restructurations, les faillites, les transferts d'activités ne doivent, en aucun cas, impacter les salariés dans leur situation, ils doivent être accompagnés de mesures de reclassement acceptables et acceptées par le salarié, avec le maintien de l'ancienneté et du contrat ainsi que des droits précédents.

- Toutes les mesures doivent faire préalablement l'objet d'études pour garantir au salarié son emploi, ses ressources.

- La mise en œuvre d'une politique nationale professionnelle de for-

mation continue et de perfectionnement permettra à chaque salarié de développer ses connaissances, d'évoluer en fonction du progrès des sciences et des techniques, de se promouvoir dans le cadre d'une grille de classification unique de l'ouvrier, employé à l'ingénieur et d'un contrat de travail professionnel à durée indéterminée.

La formation continue et le perfectionnement devront permettre d'aborder la formation dans toutes les disciplines afin de promouvoir la culture générale et professionnelle concourant ainsi à la garantie de l'emploi quelles que soient les situations.

Le droit à la formation doit s'exercer dans le cadre d'une garantie intégrale de ressources aux salariés par des moyens mis en place à cet effet.

**La règle d'embauche doit être le contrat à temps plein à durée indéterminée.**

**Le travail à temps partiel doit être un droit choisit par le salarié et non subi.**

2

## Salaires et déroulement de carrière

**Le salaire doit être la juste rémunération du travail garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié (homme et femme) dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément (intéressement, participation, 13<sup>e</sup> mois, prime, etc.)**

**La notion de travail égal salaire égal se doit d'être appliquée.**

Le salaire comprend deux éléments :

→ **Le salaire direct** : c'est la somme versée individuellement à chaque salarié : le net de la feuille de paie ;

→ **Le salaire socialisé « cotisations sociales »** : cette notion, qui traduit le caractère collectif de la relation de travail, s'est imposée grâce aux luttes sociales. Elle correspond à des prestations auxquelles ont droit les salariés et qui couvrent de façon collective et solidaire un certain nombre de risques (*entendu au sens événements*) inhérents aux aléas de l'existence. Font partie de ces prestations la couverture de la ma-

ladie, l'indemnisation du chômage et des accidents du travail, la survenance d'enfants (*allocations familiales*), la retraite, la prévoyance, congés payés, etc. En fait, ce sont les cotisations calculées sur les salaires versés aux salariés actifs qui, collectivement, forment le salaire socialisé. Ainsi, pour les retraites, ce sont les cotisations versées par les salariés en activité qui servent à payer les retraites.

Toute diminution des « *cotisations sociales* » versées par l'employeur est une baisse du salaire socialisé et donc du salaire tout court dont les salariés devront payer les conséquences d'une manière ou d'une autre (*réduction des retraites, baisse des remboursements de Sécu, etc.*).

**Un SMIC rénové, base de départ des grilles de classifications**

Grâce aux luttes sociales, le législateur a instauré, le SMIC, qui est le salaire minimum d'un salarié sans qualification particulière, doit « *assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation* ».

**Les primes, 13<sup>e</sup> mois, intéressement ... ne doivent pas être pris en compte**

**pour apprécier le respect de l'obligation de payer le Smic ou les minimaux conventionnels.**

### Revendications CGT

→ **Augmentation du SMIC à 1.600 Euros brut (valeur 2009).**

→ **Des salaires minima nationaux garantis pour chaque échelon** : en appui sur le SMIC, les salaires minima pour chaque niveau de qualification tenant compte du degré de compétence que requiert chacun d'eux doivent être établis. En sus du salaire minimum de leur catégorie, les salariés postés ou en horaires décalés percevront à minima une indemnité complémentaire de 30 % de son montant, les heures de travail de nuit, de dimanche ou jour férié, non prévues au contrat de travail seront également majorées, à minima de 100 %, viendront s'y ajouter les repos compensateurs.

→ **De véritables écarts hiérarchiques** : afin de donner aux salaires minima par qualification toute leur signification, des écarts hiérarchiques cohérents doivent être institués. Ceux-ci doivent être suffisants de façon à traduire concrètement les différences de niveaux de connaissances, de compétences et de responsabilités d'une qualification à l'autre ...

... et être incitatifs pour les salariés à se former.

La CGT revendique une grille unique comportant à minima 7 niveaux d'accueil allant du SMIC à 2,3 fois le SMIC, la reconnaissance des diplômes, des savoirs, des savoir-faire et de l'expérience dans la qualification et le salaire.

La qualification se doit de prendre en compte les diplômes qui valident le niveau de connaissances théoriques et pratiques acquises par les salariés à l'issue d'une formation et les savoirs et les savoir-faire, fruits de l'expérience accumulée par des années de pratiques quotidiennes.

Quant au salaire, il doit refléter le niveau de compétences : plus celles-ci sont élevées plus le salaire doit l'être, **cela exclu donc le salaire individualisé trop subjectif.**

A chaque diplôme de l'Education Nationale ou Professionnelle doit correspondre un niveau de qualification donnée.

A cette fin, la CGT revendique la mise en place d'une grille unique de salaires de l'ouvrier au cadre dans toutes les branches et au niveau national, le principe « à travail égal, salaire égal » doit être respecté :

→ un SMIC rénové **sur une base de 35h hebdomadaire sans modulation, ni annualisation** (SMIC CGT 1 600 Euros Brut en 2009), base de départ des grilles de classification ;

→ de véritables minima nationaux garantis pour chaque échelon ;

→ des écarts hiérarchiques respectés ;

→ la reconnaissance des diplômes, des savoirs, savoir-faire et de l'expérience dans la qualification et le salaire ;

→ de réelles possibilités de déroulement de carrière ;

→ le droit à la formation qualifiante, tout au long de la vie professionnelle doit être reconnu et ouvrir droit au salaire correspondant.

**De réelles possibilités de déroulement de carrière**

Quelle que soit sa qualification, le salarié doit avoir la possibilité et donc les moyens de la développer et d'accéder aux niveaux hiérarchiques de son choix.

L'évolution de carrière fait partie d'un processus et de valorisation des ressources humaines tout à fait indispensable tant à la motivation et à l'épanouissement des hommes qu'à l'élévation des qualifications.

**L'évolution de carrière doit être possible à deux niveaux :**

→ **premièrement** par de réelles possibilités de progression dans la hiérarchie ou de changement de filière.

Le principe d'une revalorisation des minima supérieurs à l'inflation visant d'une part à traduire dans le salaire les savoirs et les savoir-faire acquis par les salariés, qu'ils soient détenteurs ou non d'un diplôme, et d'autre part à inciter le patronat à développer les formations qua-

lifiantes et à utiliser autrement les capacités professionnelles des salariés, doit être garanti ;

→ **deuxièmement**, sous certaines conditions et pour certains niveaux de qualification, des passages automatiques d'un échelon à l'autre doivent être institués.

Par ailleurs, et afin de traduire la technicité qu'il continue d'acquérir, le salaire d'un salarié ayant fait le choix de se maintenir dans sa qualification doit progresser plus vite que l'inflation.

**Le droit à la formation qualifiante**

Chaque salarié doit bénéficier d'un droit effectif à la formation tout au long de sa vie professionnelle, la CGT l'évalue à au moins quatre ans.

La formation professionnelle continue est nécessaire au maintien du niveau du champ des connaissances acquises, à la maîtrise de l'évolution des sciences et des techniques et à leur pleine utilisation, ce qui va permettre à terme de s'améliorer dans son métier.

Proposition de niveau d'accueil des diplômes :		
SALAIRES BRUTS	ECARTS HIÉRARCHIQUES	NIVEAU DES DIPLÔMES REQUIS
1.600 Euros	SMIC (base 35h00)	Salarié sans qualification
1.920 Euros	1,2 fois le SMIC	Niveau CAP/BEP
2.240 Euros	1.4 fois le SMIC	Niveau Baccalauréat
2.560 Euros	1.6 fois le SMIC	Niveau d'accueil BTS/DEUG/DUT
2.880 Euros	1.8 fois le SMIC	Niveau Licence/Maitrise
3.200 Euros	2 fois le SMIC	Niveau Bac + 5 années
3.680 Euros	2,3 fois le SMIC	Doctorat

Ces grilles comporteront des échelons permettant une évolution progressive de chacun.

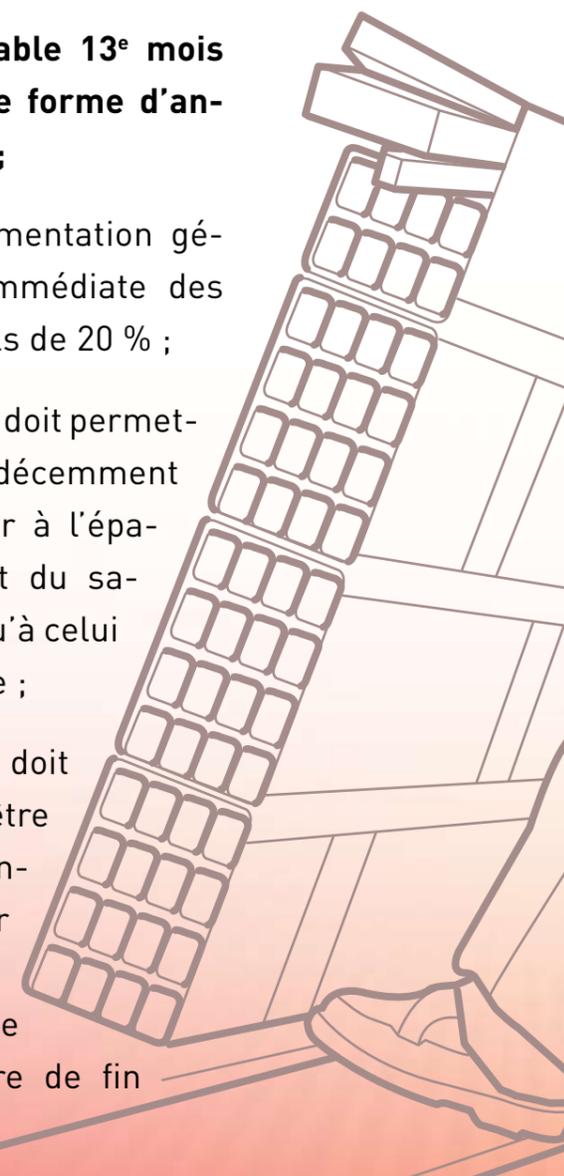
**Dans l'attente, la CGT revendique :**

→ un véritable 13<sup>e</sup> mois sans aucune forme d'annualisation ;

→ une augmentation générale et immédiate des salaires réels de 20 % ;

→ ce salaire doit permettre de vivre décemment et collaborer à l'épanouissement du salarié ainsi qu'à celui de sa famille ;

→ le salaire doit à minima être doublé entre la valeur d'un salaire d'embauche et un salaire de fin carrière.



3

## Améliorer les conditions de travail

**Les industries de la Construction du Bois et l'Ameublement se classent parmi les secteurs où les salariés sont les plus exposés aux risques d'accidents du travail et aux produits nocifs et où les conditions de travail sont les plus mauvaises.**

La fréquence des accidents du travail y est deux fois supérieure à la moyenne française, la gravité près de trois fois. De plus, beaucoup d'accidents du travail ne sont pas déclarés.

La pénibilité, les accidents du travail et les maladies professionnelles, reconnus ou non, provoquent une usure prématurée des salariés.

Pour les ouvriers, l'espérance de vie est de sept ans inférieure à d'autres salariés, d'où la pertinence de la retraite à 55 ans.

Cette situation, loin d'être une fatalité, est la conséquence d'une politique délibérée des entreprises : course à la rentabilité, développement de la sous-traitance et de la précarité. Le mode de passation des marchés, qui continue à privilégier dans les faits le moins disant, accentue les facteurs de risques et de détérioration de la santé des salariés.

**Ainsi les mesures discriminatoires, les réorganisations successives, les mauvaises organisations ajoutées au manque de communication participent**

**et amplifient le mal être. La prise en compte des risques psychosociaux par des militants formés doit être un enjeu pour l'amélioration des conditions de vie au travail.**

Si les obligations légales et réglementaires existent pour les employeurs, elles ne sont pas toujours respectées.

Nos syndicats d'entreprises doivent s'investir sur les questions de la santé au travail en rendant les salariés exigeants et revendicatifs sur leurs conditions de travail, leur santé, et ne doivent pas confier ces questions exclusivement à des professionnels de la santé et de la sécurité. *(Experts, médecins du travail, inspecteurs du travail, CARSAT, OPPBTP...)*

Ces organismes doivent être cependant des partenaires efficaces, pour autant que le syndicat coopère avec eux en les faisant aller au maximum de leurs missions respectives. Dans le cadre des négociations engagées avec le MEDEF, certaines de ces institutions, surtout la médecine du travail n'ont plus les moyens humains et financiers d'exercer pleinement leur mission.

La **FNSCBA CGT** considère qu'il ne peut y avoir de résorption durable des accidents du travail, des maladies professionnelles et d'amélioration significative des conditions de travail sans que les politiques patronales ne soient reconsidérées. Le bien-être des salariés doit être remis à la 1<sup>re</sup> place des préoccupations patronales.

### A l'exemple :

→ de la question fondamentale des classifications et des politiques salariales dont les incidences en matière d'accidents du travail sont reconnues de tous. Le patronat veut substituer aux notions de savoir-faire, de compétences, d'initiatives, de qualification, des notions liées au mérite, aux performances de l'entreprise, à l'assiduité, à l'appréciation hiérarchique ... dans lesquelles l'annualisation des salaires, l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et les politiques d'individualisation s'inscrivent ;

→ du recours de plus en plus systématique à la sous-traitance et l'accroissement considérable de la précarité, sous toutes ses formes, qui sont des facteurs aggravants et incontestables de la détérioration croissante des conditions de travail et de vie des salariés. Pour faire reculer les accidents du travail, les maladies professionnelles, pour l'amélioration du bien-être au travail, pour une production de qualité, il faut réduire les cadences, revoir

l'organisation de la production, des services et accroître les effectifs.

### Cela suppose :

→ de s'attaquer à toutes les formes d'intensification du travail - réduction des effectifs, des délais d'exécution ou des temps morts (*arrêts divers de machines, suppression des pauses ...*) -, à l'augmentation des cadences qui induisent fatigue accrue, baisse d'intention et démultiplient les facteurs d'exposition aux risques pour les salariés ;

→ de réduire la durée du travail de façon significative afin d'une part d'alléger la peine des salariés et d'autre part de compenser intégralement le temps dégagé par des embauches équivalentes ;

→ de limiter l'utilisation des heures supplémentaires et la sous-traitance à leur strict minimum, de transformer les emplois précaires en emplois stables ;

→ de développer la formation des salariés pour leur permettre d'élargir l'horizon de leur savoir et de leur savoir-faire, d'acquérir les connaissances nécessaires à la maîtrise de l'évolution des sciences et des techniques. *(Se reporter au chapitre « salaire et déroulement de carrière »).*

### Dans le domaine de la prévention des risques, notre Fédération revendique :

→ la création de CHSCT de site ou de localité ;

→ une augmentation de moyens matériels, financiers et en temps supplé-

mentaires adaptés à nos professions pour les CHSCT ;

→ le libre accès des membres des CHSCT à tous les lieux de travail et/ou documents, sans restriction d'aucune sorte ;

→ le développement des coopérations entre les différentes institutions de prévention (*CARSAT, OPPBTP, Médecine du travail, Inspection du travail, INRS, CHSCT, Syndicats ...*) et l'accroissement de leurs moyens ;

→ l'arrêt de l'individualisation excessive au profit d'un travail collectif ;

→ le bannissement des produits toxiques, cancérigènes, mutagènes, nanoparticules, etc.

### Le rôle des organismes :

→ la Médecine du Travail ne doit pas se fondre dans des services pluridisciplinaires mais demeurer une entité spécifique. Le tiers-temps des médecins du travail (*un tiers pour l'étude des conditions de travail aux postes de travail, deux tiers pour le reste dont les examens cliniques*) doit être préservé, leur autonomie et leur indépendance garanties ;

→ la création d'une Médecine Professionnelle à l'échelon des industries de la Construction du Bois et de l'Ameublement demeure plus que jamais une nécessité ;

→ l'OPPBTP doit revenir à la mission originelle pour laquelle il a été créé : la prévention à partir du terrain.

Exigeons qu'il reste un outil d'abord utile aux salariés, aux petites entreprises et qu'il soit étendu aux professions liées à l'acte de construire. Au-delà de sa mission de réparation qui demanderait d'ailleurs à être intégrale, le rôle de prévention de la CNAM et des CARSAT doit être réaffirmé et amélioré. Leur activité doit aller bien au-delà de la proposition des contrats de prévention, même si certains peuvent être judicieux.

Exiger une réelle reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail afin de permettre plusieurs milliards d'économie à la Sécurité Sociale.

4

## Pour une Protection Sociale de qualité

L'amélioration de la protection sociale professionnelle s'inscrit dans la bataille pour la satisfaction des propositions CGT en terme de prestations de qualité ainsi que pour une retraite pleine à 60 ans et à 55 ans pour les métiers pénibles.

De nouveaux droits en matière de protection sociale pour les salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement ne peuvent pas être acquis en dehors de la réappropriation de la Sécurité Sociale par les salariés eux-mêmes :

### Gestion des organismes sociaux

→ Donner aux assurés sociaux la possibilité de participer activement afin de pouvoir s'exprimer sur les grands choix à retenir en matière de Sécurité Sociale. Pour cela, il faudra définir des modalités et lieux pour le faire, au niveau local puis au niveau national, comme par exemple états généraux, assises, etc.

→ La composition des représentants élus et mandatés des salariés doit se faire en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale.

→ Les représentants des salariés doivent redevenir majoritaires dans les Conseils d'Administration (CARSAT, Médecine Travail, PRO BTP, etc.) avec présidence obligatoire du collègue "salariés".

→ Les administrateurs doivent pouvoir remplir leur mission, c'est-à-dire avoir du temps pour préparer les réunions et en rendre compte.

### Le Financement nécessaire

→ Supprimer toutes les exonérations sociales patronales (heures supplémentaires, déduction fiscale spécifique des 10 %, abattement des bas salaires, etc.).

→ Elargir les bases de financement en prenant en compte toutes les richesses créées dans l'entreprise.

→ Prendre en compte au même titre que les salaires ; primes, participation, intéressement, stock options, etc.

→ Les revenus financiers des entreprises doivent participer, au même taux que les salaires (à la protection sociale).

→ En taxant le recours à la précarité pour tous ces contrats (intérim, CDD, CDC, seniors et autres ...).

→ En créant un fond spécial de garantie solidarité employeur pour imposer le paiement intégral des dettes patronales.

## Revendications Prévoyance FNSCBA-CGT

### Propositions CGT en matière de Maladie et Accident de Travail :

- généraliser la suppression des 3 jours de carence (maladie),
- porter les cotisations minimales patronales à 60 % pour la mutuelle santé,
- un salarié âgé de plus de 55 ans et ayant été victime au cours de sa carrière, d'un accident ou d'une maladie professionnelle reconnue par une incapacité ou une invalidité permanente d'au moins 10 %, doit pouvoir bénéficier à sa demande d'un départ en retraite à taux plein,
- porter la rente, la pension ou le complément de salaire à 100% du salaire brut à la suite de tout accident,
- prendre en charge la totalité du coût des consultations et des frais de soins (optique, dentaire et pharmaceutique, etc.),
- prendre en charge la totalité des frais d'hospitalisation, des cures thermales, centres de soins ...,
- attribuer un capital décès : 1 an de salaire minimum multiplié par 6 en cas d'accident du travail,
- attribuer une assistance personnelle et gratuite à domicile en cas de problèmes médicaux,
- rémunérer le mois de recherche d'un reclassement pour un salarié dont l'aptitude à des réserves à la suite d'une maladie,
- permettre à tous les salariés d'accéder à un deuxième avis médical (professeurs, chirurgiens et autres experts ...) concernant les pathologies lourdes,
- octroyer un suivi post-professionnel pour tous les salariés soumis ou exposés à des produits Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction (CMR).

### Propositions CGT en matière de Maternité/Enfance :

- développer la protection maternelle et infantile pour favoriser un grand service public d'accueil diversifié des jeunes enfants,
- augmenter la durée du congé maternité pour le porter de 20 à 24 semaines,
- verser une prime de naissance minimum de 500 euros dès le premier enfant,
- porter le congé adoption à 4 semaines pour les formalités et à 14 semaines pour les deux parents suite à l'adoption,
- porter le congé paternité à 2 mois,
- augmenter la garde par enfant malade à 15 jours rémunérés par an,
- aide minimale à hauteur de 50% des frais engagés pour la garde d'enfant de moins de 3 ans (crèche, assistante maternelle, etc.).

### Propositions CGT Autres :

- augmentation de 1 % de la masse salariale brut pour le financement d'une réelle prévention (médecins du travail, des organismes, sociaux et de préventions, etc ...).





5

## La Retraite n'est pas une Prestation Sociale comme les autres ...

La réforme profonde du financement de la protection sociale avec la démocratisation de la Sécurité Sociale s'impose également en ce qui concerne la retraite par répartition et repose sur les solidarités intergénérationnelles et interprofessionnelles à l'inverse de la retraite par capitalisation.

### Les propositions CGT pour un départ en Retraite

- départ à 60 ans au taux plein,
- départ à la retraite dès 55 ans pour les métiers pénibles,
- bonus d'un trimestre par an pour les salariés ayant exercé durant 15 ans minimum des travaux pénibles,
- prendre en compte toute ou partie des années d'études,
- pension égale à 75 % minimum calculée sur les 10 meilleures années (*primes comprises*),
- indexation des pensions sur les salaires,
- aucune pension ne peut être inférieure au SMIC.

#### Financement

*Dans ce cadre, notre Fédération propose de moduler le taux de la cotisation dite « patronale » (salaire socialisé) :*

- en faisant cotiser différemment les entreprises, en fonction du rapport de la masse salariale sur valeur ajoutée,
- en taxant les revenus financiers,
- en supprimant tous les dispositifs d'exonération de cotisations sociales.

**Le progrès social ne s'est gagné que par les luttes, l'amélioration des conditions de travail, de meilleurs salaires, une protection sociale de haut niveau.**

**La retraite à 55 ans apporte des solutions à la reprise de l'emploi qui répondent aux besoins sociaux et humains de nos industries de la Construction, Bois et Ameublement.**

6

## La FNSCBA dans les Institutions Paritaires

L'argent neutralisé des salariés doit être géré par les représentants émanant des organisations syndicales représentatives.

### A ce titre, nous revendiquons :

- une gestion paritaire de l'argent des caisses de congés payés,
- que les organisations paritaires au niveau national ou régional soient gérées par des conseils d'administration composés de 2/3 de salariés et 1/3 d'employeurs,
- que la représentation dans le collège des salariés soit en fonction d'un vote direct des salariés soit en fonction de la représentativité telle que définie par la loi d'août 2008,
- que la représentativité dans le collège patronal soit en fonction de la représentativité des organisations patronales.

## Revendicatif Déplacement

Les salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement sont souvent en situation de déplacement pour les besoins de leur activité professionnelle sans pour autant qu'il leur soit alloué une indemnité suffisante leur permettant de se déplacer de leur domicile sur leur lieu de travail, de se nourrir et de se loger correctement et d'être indemnisés au titre de l'éloignement familial.

Par ailleurs, pour la plupart des salariés sédentaires, ils ne se voient pas ou peu souvent attribuer une indemnité de frais de restauration ou de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail.

Si certaines conventions collectives prévoient des indemnités de déplacements, elles ne correspondent plus aux réalités actuelles des besoins des salariés et elles ne visent pas non plus les salariés non sédentaires.

**Les conventions collectives distinguent en général deux types d'indemnité de déplacement comme par exemple dans le BTP :**

**1 L'indemnité de petit déplacement :** le point de départ des IPD se situe au siège de l'entreprise pour des chantiers qui se situent dans un rayon à vol d'oiseau de 50 km.

**2 L'indemnité de grand déplacement :** le point de départ se situe au domicile du salarié lorsque les chantiers se situent à une égale distance ou supérieure de 50 km et que le salarié compte tenu des moyens de transport en commun utilisables ne peut pas rentrer à son domicile.

### L'indemnité de Petit Déplacement

**Repas** → Pour permettre à chaque salarié qu'il soit sédentaire ou en déplacement de se restaurer normalement dans un endroit sec et chaud avec des aliments répondant aux normes sanitaires.

**Nous revendiquons une indemnité basée sur un prix forfaitaire d'un repas au restaurant.**

**L'indemnité de trajet** → Le point de départ du petit déplacement se situe souvent au siège de l'entreprise ce qui a pour effet de ne pas payer au salarié le temps de trajet du domicile à l'entreprise.

**Nous revendiquons que le point de départ du petit déplacement quel que soit le cas de figure de la situation de travail se situe au domicile du salarié et que le temps de trajet soit rémunéré comme temps de travail effectif avec les majorations.**

Dans certaines conventions, elle vise à indemniser d'une manière forfaitaire la « sujétion » (contrainte) que représente le temps pour le salarié pour se rendre ou revenir directement de son entreprise au chantier. Aujourd'hui, cette indemnité ne correspond pas à du temps de travail effectif. Si on calcule le nombre d'heures effectuées par les salariés pour se rendre sur le chantier ou en revenir, on se rend compte que le salarié dépasse le temps de travail de 10h journalier imposé par les textes ce qui augmente le risque accident et détériore les conditions de travail.

**Partant de ces constats, nous revendiquons pour tous les salariés de la Construction, Bois et Ameublement :**

- le temps de trajet, du domicile au siège de l'entreprise ou du domicile au chantier ou que ce soit en passant au siège de l'entreprise pour se rendre au chantier doit être considéré et rémunéré comme temps de travail effectif sans dépasser 10 heures/jour et/ou 48 h hebdomadaire,
- les salariés doivent se déplacer collectivement et le déplacement individuel doit rester exceptionnel, nous revendiquons que le temps passé au transport pour tous les salariés soit payé avec les majorations en respectant le maximum de 10h de travail/jour,
- pour les salariés qui se rendent sur un chantier au-delà de 50 km avec un véhicule de l'entreprise, le temps de trajet du domicile au chantier doit être considéré et rémunéré comme temps de travail effectif avec les majorations comme le confirme la Cour de Cassation.

En résumé, être payé en temps de travail effectif pour se déplacer du domicile au chantier aller et retour. En effet, la référence domicile est à prendre en compte car le salarié se déplace de son domicile pour se rendre au chantier même s'il doit passer à l'entreprise.

**Pour répondre aux attentes de l'ensemble des salariés Construction, nous devons revendiquer l'uniformisation des régimes indemnitaires**

**L'indemnité de transport** → Aujourd'hui, les sommes attribuées au remboursement de frais de transport sont dérisoires et ne correspondent pas au coût réel du transport en commun ou au coût de l'utilisation d'un véhicule personnel du salarié, moyen qui doit rester exceptionnel.

Il s'agit souvent d'un remboursement forfaitaire de frais de transport en commun lorsqu'il existe.

Le salarié n'a pas à payer des frais de transport pour se déplacer pour aller travailler et que ces frais sont à la charge totale de l'employeur soit par un moyen de transport collectif mis à disposition soit par la paiement de frais kilométriques basés sur le tarif fiscal lorsque le salarié se déplace avec son véhicule personnel.

### Nous revendiquons :

→ l'entreprise doit payer l'intégralité des frais de transport en commun ou en transport individuel engagés par le salarié qu'il soit sédentaire ou en déplacement,

→ pour répondre à la question sur la diminution du risque routier ou à celle de l'absence des transports en commun, l'entreprise doit mettre à disposition des salariés des moyens de transport collectif,

→ si le salarié se déplace avec son véhicule personnel alors qu'il n'y a aucun moyen de transport en commun ou de mise à la disposition par l'employeur de véhicule d'entreprise, l'employeur doit payer les frais kilométriques fiscaux au salarié,

→ lorsque des barèmes conventionnels définissent des zones kilométriques de petits déplacements comme dans le BTP, un accord d'entreprise ne peut y déroger sauf si l'accord est plus favorable. Dans ce cas, il s'agira à minima de payer l'indemnité de frais kilométriques au tarif fiscal en kilomètre réel,

→ concernant les zones instaurées dans certaines conventions collectives, nous revendiquons qu'elles ne soient pas comptabilisées entre elles à vol d'oiseau mais en kilomètres réels afin de répondre à la réalité et non à une appréciation de la distance à parcourir. ...

**du Bois et de l'Ameublement, du déplacement dans nos secteurs d'activité.**



## Nos revendications sur les Indemnités de Petit Déplacement

### → Repas

Exigeons le paiement des repas au forfait ou au coût réel avec facture afin de permettre à tous les salariés sédentaires ou non de se restaurer normalement à l'extérieur dans des conditions d'hygiène et de confort conformes à la réglementation.

### → Temps de trajet

Exigeons le point de départ du travail du domicile du salarié.

Exigeons que le temps de trajet, du domicile au siège de l'entreprise ou du domicile au chantier ou que ce soit en passant au siège de l'entreprise doit être considéré et rémunéré avec les majorations comme temps de travail effectif sans dépasser 10 heures/jour.

Les salariés doivent se déplacer en favorisant les transports en commun et le déplacement individuel doit rester exceptionnel, exigeons que le temps passé dans les transports soit rémunéré avec les majorations en respectant 10h de travail/jour.

Pour les salariés qui se rendent sur un chantier au-delà de 50 km avec un véhicule de l'entreprise, le temps de trajet du domicile au chantier doit être considéré et rémunéré avec les majorations comme du temps de travail effectif. *(Voir arrêts Cour de Cass).*

### → Transport

L'entreprise doit payer l'intégralité des frais de transport engagés par le salarié qu'il soit sédentaire ou en déplacement, en transport en commun ou en transport individuel.

Pour répondre à la question sur la diminution du risque routier ou à celle de l'absence des transports en commun, l'entreprise doit mettre à disposition des salariés et privilégier des moyens de transport collectif.

Lorsque le salarié se déplace avec son véhicule personnel alors qu'il n'y a aucun moyen de transport en commun ou de mise à la disposition par l'employeur de véhicule d'entreprise, exigeons que l'employeur rembourse le salarié de ses frais kilométriques sur la base du barème fiscal en vigueur.

Lorsque des barèmes conventionnels définissent des zones kilométriques de petits déplacements comme dans le BTP, un accord d'entreprise ne peut y déroger sauf si l'accord est plus favorable. Dans ce cas, exigeons de l'employeur, à minima de payer l'indemnité de frais kilométriques au tarif fiscal en kilomètre réel.

Concernant les zones instaurées dans certaines conventions collectives, nous revendiquons qu'elles ne soient pas comptabilisées entre elles à vol d'oiseau mais en kilomètres réels.

## L'indemnité de Grand Déplacement

Les salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement ont droit au confort et à recevoir les membres de leur famille lorsqu'ils se trouvent en situation de grand déplacement.

Les conventions collectives prévoient le plus souvent une indemnité de grand déplacement forfaitaire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, dès lors que le salarié reste à la disposition de l'employeur ou qu'il est déclaré en maladie ou en accident du travail et qu'il reste sur les lieux du chantier.

La finalité est de rembourser le salarié des dépenses journalières normales qu'il engage, logement, nourriture, frais annexes, éloignement familial ...

Ces frais de déplacement doivent être pris en charge dans leur intégralité par l'employeur.

Cette définition devrait interdire la pratique des employeurs qui consiste à diminuer le montant du déplacement du vendredi lorsque le salarié rentre à son domicile ce jour là. Le montant de l'indemnité de grand déplacement varie suivant le lieu

mais aussi suivant la pratique des entreprises. Les écarts peuvent varier du simple au double.

**Là aussi il s'agit d'uniformiser le régime des remboursements de frais dans les secteurs de l'activité de la Construction du Bois et de l'Ameublement.**

Les heures de transport pour se rendre ou revenir du chantier au domicile doit être rémunérées comme des heures de travail effectives et ouvrir droit aux majorations adéquates.

### A La rémunération du temps pour se rendre et revenir du domicile sur le chantier.

Certaines conventions collectives (BTP) prévoient que le temps de trajet à l'aller ou au retour du domicile au chantier du 1<sup>er</sup> jour et du dernier jour du chantier est rémunéré à 50% lorsqu'il s'effectue en dehors de l'horaire de l'entreprise. En revanche, ce même temps de trajet est rémunéré à 100% et ouvre droit aux majorations lorsqu'il s'effectue dans les horaires de l'entreprise. Il est aussi rémunéré à 100% lorsque le temps de trajet en transport en commun atteint ou dépasse 9 heures à l'aller comme au retour.

**Pour tous les métiers de la Construction du Bois et de l'Ameublement, nous revendiquons que le temps de trajet que ce soit le 1<sup>er</sup> ou dernier jour de chantier ou que ce soit pendant les voyages de détente soit considéré comme du temps de travail effectif sans que pour autant la durée cumulée du travail et du trajet ne dépasse pas 10h/jour.**

Cela évitera les journées de travail de plus de 10h avec souvent des dé-

parts du domicile très tôt le matin ou même dans la nuit. Ou bien encore que le salarié soit amputé d'une partie de son repos dominical pour être présent le lundi matin de bonne heure sur le chantier. Cela évitera l'augmentation du risque d'accident de la route ou d'accident du travail dans de telles circonstances. A ce titre, la Cour de Cassation confirme, lorsque le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail est supérieur à la durée habituelle de travail, il doit être considéré comme du temps de travail. ...





**B Le paiement des frais de transport.**

Plusieurs conventions collectives prévoient une indemnisation sur la base du trajet effectué avec le moyen de transport SNCF en 2<sup>e</sup> classe.

Les lieux d'habitation ou le lieu du chantier n'ont pas toujours une gare à proximité ce qui oblige de prendre d'autres moyens de transport collectifs et augmente considérablement le temps de voyage.

L'entreprise doit mettre à disposition des salariés des moyens de transport collectif.

**Transportés collectivement, les salariés qu'ils soient chauffeurs ou non le sont à partir du domicile et sont rémunérés en heures de travail effectives ouvrant droit aux majorations.**

Le véhicule personnel, l'accord du salarié étant nécessaire, doit être un moyen de transport exceptionnel qui n'a d'ailleurs pas pour objet de transporter le matériel d'entreprise ou d'être utilisé à des fins économiques de l'entreprise.

**Dans ce cadre, nous revendiquons l'indemnisation des kms au tarif fiscal avec en sus le paiement des tickets d'autoroute pour éviter aux salariés de prendre les routes secondaires par soucis d'économie ce qui augmente le temps de trajet et par conséquence les risques liés à la fatigue et à la circulation routière.**

**C Sur les conditions d'hébergement .**

Bien souvent les conditions d'hébergement sont déplorables, hôtel ou cantonnement mal adaptés et souvent en état d'insalubrité.

Ces hébergements sont instaurés par les employeurs qui, par soucis d'économie, n'hésitent pas à imposer aux

salariés de se loger à 2 voir à 3 ou 4 par chambre.

D'autre part, ce type d'hébergement ne permet pas le respect de la vie privée de chacun et favorise une promiscuité défavorable à la bonne entente des salariés.

**Nos revendications sur les Grands Déplacements**

**→ Hébergement**

**Un hébergement qui respecte la vie privée avec une chambre individuelle équipée d'une douche, de WC et d'une TV, sans omettre une restauration variée et respectueuse des religions de chacun.**

**→ Eloignement**

Une indemnité forfaitaire d'éloignement et de frais divers en sus de l'indemnisation des frais d'hébergement et de nourriture.

**→ Frais**

Une indemnité journalière convenable pour les frais d'hébergement et de nourriture, y compris pour le vendredi sans fournir de facture.

**→ Trajet**

Que le temps de trajet, qu'il soit effectué le 1<sup>er</sup> ou dernier jour de chan-

tier, ou qu'il soit effectué pendant les voyages de détente soit considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré avec les majorations adéquates sans pour autant que la durée cumulée du travail et du trajet ne dépasse pas 10h/jour **et/ou 48h par semaine.**

**→ Véhicule**

Une mise à disposition d'un véhicule d'entreprise ou à défaut en cas d'utilisation du véhicule personnel, sous réserve de l'accord du salarié.

Une indemnisation des kms au tarif fiscal avec, en sus le paiement des tickets d'autoroute, de stationnement, pour éviter aux salariés de prendre les routes secondaires par soucis d'économie, ce qui augmente le temps de trajet et, par conséquence, les risques liés à la fatigue et à la circulation routière.

**DROIT SYNDICAL**

**Le droit syndical doit trouver sa pleine application dans l'ensemble de nos industries. Le droit d'adhérer au syndicat de son choix et d'y militer doit se faire sans aucune pression de l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise. La diversité et la localisation des lieux de travail nécessitent une adaptation des droits syndicaux, tels que :**

→ la prise en charge par les entreprises des temps de trajets passés d'un lieu de travail à l'autre par les élus et mandatés dans le cadre de leur mandat, sans imputation sur le crédit d'heure de délégation ;

→ le remboursement des frais de transports ou la mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise aux élus ou mandatés, pour se déplacer dans le cadre de leur mandat ;

→ le financement du dialogue social salarié doit être assuré comme le dialogue social patronal par :

**1.** l'attribution d'une heure d'information syndicale par mois pendant le temps de travail et payé comme tel ;

**2.** un crédit annuel de 7 heures payé à chaque salarié pour lui permettre de participer à l'assemblée générale annuelle de son syndicat ;

**3.** octroyer des moyens adéquates en fonction des responsabilités des militants afin qu'ils puissent assurer pleinement les missions pour lesquelles ils ont été élus ou mandatés.



8

## Europe/International

**En Europe et dans le monde, une Fédération des salariés (es) de la Construction, Bois et Ameublement au cœur de l'action syndicale.**

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement revendique des droits nouveaux pour les travailleurs et leurs représentants partant de son expérience au sein des entreprises.

La mondialisation de l'économie pose de manière différente l'action syndicale en France mais aussi en Europe et dans le monde.

Au travers des comités d'entreprises européens revendiqués par le mouvement syndical pour ne plus

subir les réorganisations des entreprises, de nombreux militants syndicaux connaissent l'importance de l'action syndicale en Europe.

C'est d'autant plus vrai dans les professions de la Construction où le dumping social fait des ravages depuis notamment que les arrêts de la cour de justice des communautés européennes ont inversé, dans la droite ligne de la directive Services du sinistre Bolkestein, les éléments les plus importants de la directive Détachement des travailleurs.

**Notre Fédération revendique la révision de la directive détachement afin que le droit national devienne le socle des droits dans chaque pays.**

**Ainsi que, le renforcement des droits d'intervention et de contrôle des comités d'entreprises européens sur les sous-traitants et les échanges intra-groupes.**

**Notre combat se concentre sur l'exigence de l'égalité des droits pour tous les salariés de l'Union Européenne ou hors UE venant travailler en France (salaire, conditions de travail, déplacements, emploi, retraite, sécurité sociale ...) ainsi que le droit d'intervention des organisations syndicales pour en assurer le contrôle.**

**La Fédération soutient la lutte des salariés(es) sans papiers et demande la régularisation.**

**La Fédération Nationale des Salariés de la Construction, Bois et Ameublement défend l'harmonisation sociale sur les standards sociaux les plus hauts afin de lutter contre le dumping social. ....**

Dans le secteur industriel, les restructurations et délocalisations sont nombreuses touchant de plus en plus de travailleurs (es) et leur famille.

Notre Fédération revendique l'arrêt de toute délocalisation des entreprises, ateliers, chaînes de production. Nous exigeons notamment le renforcement du fond d'investissement Bois permettant l'intervention de l'Etat et son élargissement dans sa gouvernance aux organisations syndicales afin de permettre le maintien d'un secteur Bois et Ameublement en France et de tous ses emplois.

Trop souvent, le patronat fait pression sur l'emploi et les salariés pour délocaliser les productions et imposer des emplois au rabais (*low cost*).

Face à l'internationalisation de l'économie, dans chaque branche de notre Fédération la mondialisation touche de plein fouet les travailleurs (es).

Grace à l'outil que représente l'Internationale du Bâtiment et du Bois, notre Fédération participe activement à la création de réseaux syndicaux dans les multinationales, et apportent sa solidarité avec les organisations de la Construction comme du Bois à travers le monde.

Notre Fédération revendique la mise en place de réseaux syndicaux associés aux CEE existants dans les entreprises afin de développer des droits syndicaux et la syndicalisation dans chaque pays où le groupe est présent.

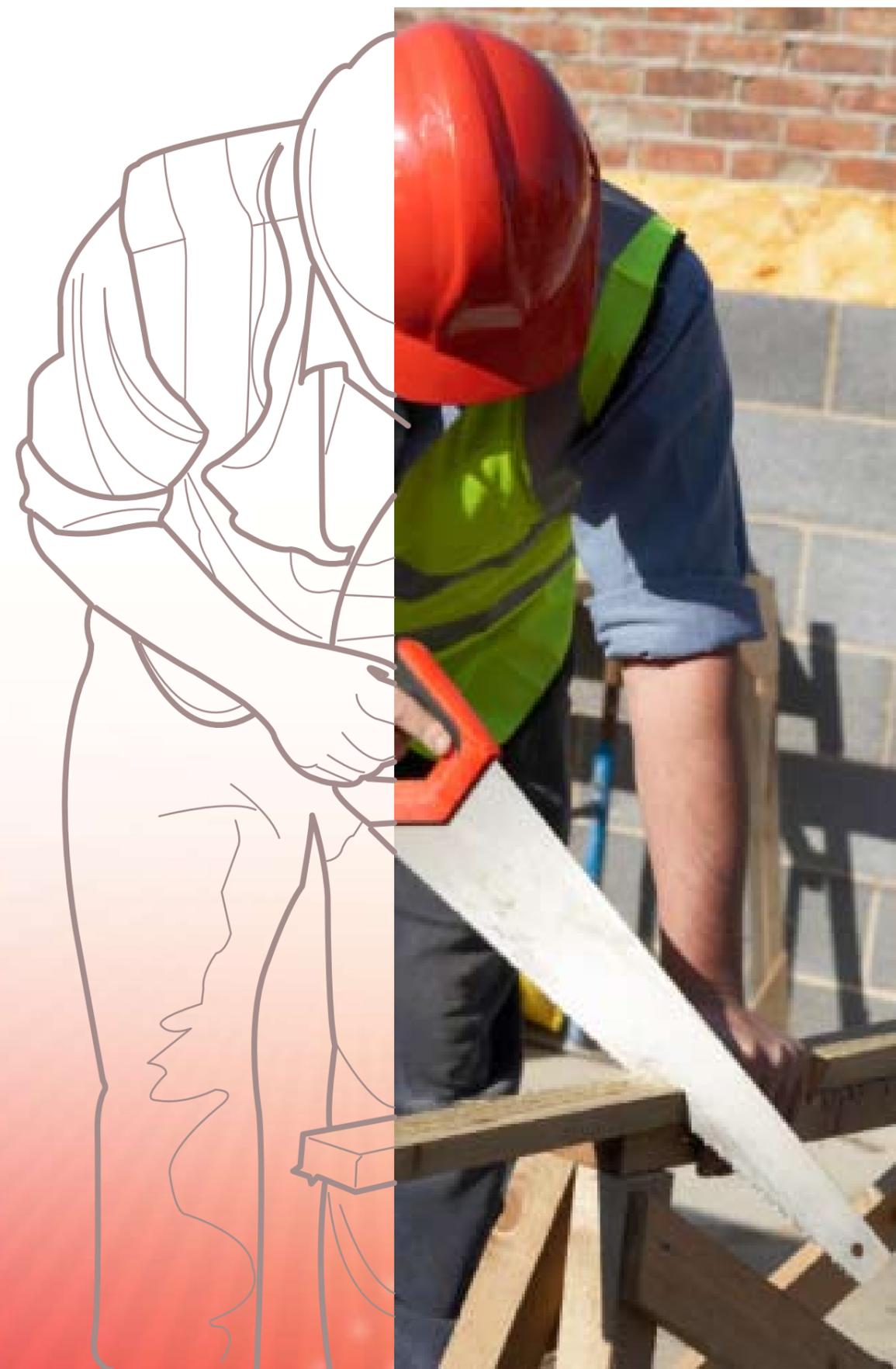
**Notre Fédération exige le maintien de tous les emplois et l'interdiction de toute sollicitation inférieure au droit français (salaires, déplacement, retraite, Sécurité Sociale ...).**

**Notre Fédération revendique l'arrêt de toute délocalisation des entreprises et le renforcement du fond social Bois permettant une intervention de l'Etat pour le maintien d'un secteur du Bois et de l'Ameublement en France garantissant ainsi l'emploi dans ce secteur.**

**Notre engagement au sein de la Fédération Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment doit permettre une meilleure coordination de l'action en Europe.**

**Notre Fédération participe activement aux initiatives dans le cadre de l'IBB et aux organes de direction où elle est représentée.**

**Notre Fédération revendique un travail décent pour tous les salariés du monde et des droits sociaux pour tous les salariés du secteur informel.**





Écouter



Conseiller



Gérer



Accompagner



PRO BTP, carrément proche !

RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ ASSURANCES ÉPARGNE ACTION SOCIALE VACANCES

[www.probtp.com](http://www.probtp.com)



L'assurance d'un avenir solide